

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 5CoPr/6/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4214205979  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 05. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Pátrovičová  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2015:4214205979.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Renáty Pátrovičovej a sudcov JUDr. Vladimíra Pribulu a JUDr. Borisa Minksa v právnej veci žalobcu: L. P., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom S. XX, v konaní zastúpený JUDr. Líviou Kňazikovou, advokátkou so sídlom Komárno, Nám. M. R. Štefánika 6, proti žalovanému: D. I., obchodné meno RA TRANSPORT, bytom L. č. XX, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní odporcu proti rozsudku Okresného súdu Komárno zo dňa 02.06.2014 č. k. 10Cpr/1/2014-27, takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej **p o t v r d z u j e**.  
V časti týkajúcej sa výroku o náhrade trov konania napadnutý rozsudok **z r u š u j e** a vec vracia súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

Okresný súd Komárno (súd prvého stupňa) rozsudkom zo dňa 02.06.2014 č. k. 10Cpr/1/2014-27 určil, že výpoveď žalovaného daná žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce dňa 05.02.2014, podľa ktorej sa pracovný pomer žalobcu skončí dňom 05.02.2014 je neplatná. Žalovaného zaviazal zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania do rúk J.. K. Q. v sume 51,56 eura v lehote 3dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V odôvodnení rozsudku súd prvého stupňa uviedol, že žalobca sa žalobou došlou súdu 26.03.2014 domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru z dôvodu, že dôvod v nej uvedený nie je pravdivý, ako aj preto, že žalovaný vo svojom zrušovacom prejave dôvod výpovede nešpecifikoval. Keďže v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede nebol, domnieval sa že žalovaný mal vzhliadať dôvod, pre ktorý možno pracovný pomer skončiť okamžite. Zanedbal aj svoju povinnosť uvedenú v § 63 ods. 6 Zákonníka práce. Opomenul uviesť, kedy malo dôjsť ku krádeži pohonných hmôt, neuviedol ani akým spôsobom bola naplnená skutková podstata krádeže. Keďže absentuje deň, kedy malo dôjsť ku krádeži, nie je možné posúdiť ani to, či žalovaný dodržal lehotu na možnosť dať výpoveď, pritom lehoty na danie výpovede sú hmotnoprávne a prekluzívne.

Žalovaný so žalobou nesúhlasil, žiadal ju zamietnuť. Uviedol, že na rozviazanie pracovného pomeru žalobcu mal okrem krádeže pohonných hmôt aj iné dôvody, ktoré vo výpovedi uvedené nie sú. Presný deň, kedy sa dozvedel, že žalobca sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny, že ktoré ukončil s ním pracovný pomer, uviesť nevedel. Vypovedal, že koncom januára 2014 dal svojej bývalej pracovníčke vypočítať akú spotrebu nafty mal mať žalobca za služobné cesty vykonané od 06.01.2014 do 23.01.2014 a koľko pohonnej hmoty natankoval v skutočnosti. Podľa výpočtov pracovníčky spotreba mala byť 3180 litrov nafty a odporca vo vyúčtovaní cesty vykázal tankovanie 3506,60 litrov. Z uvedeného dôvodu pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny sa rozhodol ukončiť s ním pracovným pomerom okamžite.

Ďalej súd prvého stupňa uviedol, že žalobca na základe pracovnej zmluvy uzavretej účastníkmi konania dňa 02.10.2006 pracoval u žalobcu ako vodič-opravár. Pracovnú zmluvu mal uzavretú na dobu neurčitú, bez určenia miesta výkonu práce, za dojednanú mzdu 7.800,- Sk mesačne s tým, že zamestnanec má nárok na diéty. Dňa 05.03.2010 účastníci uzatvorili Dodatok k tejto zmluve v ktorom boli upresnené pracovné povinnosti zamestnanca. Listom zo dňa 05.02.2014, doručeným žalobcovi 17.02.2014, označenom ako okamžitá výpoveď zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny, žalovaný dal žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce ku dňu 05.02.2014 pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny - krádež pohonných hmôt.

Konštatoval, že žalobca neplatnosť rozviazania pracovného pomeru napadol na súde podaním došlým 26.03.2014, teda v zákonnej dvojmesačnej lehote. V prvom rade skúmal formálne náležitosti skončenia pracovného pomeru. Predmetný zrušovací prejav zamestnávateľa posúdil podľa jeho obsahu. Napriek tomu, že žalovaný v ňom poukázal na konkrétne ustanovenie Zákonníka práce a označil ho ako výpoveď zamestnávateľa daná zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, vzhľadom na to, že zrušovací prejav označil aj ako okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny a v poslednom odseku uvádza, že pracovný pomer rozvážuje pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny ku dňu 05.02.2014, tento zrušovací prejav súd prvého stupňa posúdil ako okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Zrušovací prejav zamestnávateľa je písomný, je podpísaný osobou na to oprávnenou, je doručený do vlastných rúk zamestnanca (doklad o doručení súdu predložený nebol, avšak žalobca potvrdil jeho prevzatie dňom 17.02.2014), skutkovo ale nie je vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Nie je z neho zrejmé, kedy sa dopustil zamestnanec skutku (krádeže pohonných hmôt), za ktorý zamestnávateľ rozvážuje s ním pracovný pomer. Z uvedeného dôvodu nie je možné zistiť, či zrušovací prejav bol žalobcovi doručený v zákonnej dvojmesačnej subjektívnej, alebo ročnej objektívnej prekluzívnej lehote.

Poukázal na to, že konanie žalobcu aj v prípade, že zamestnávateľ dôvodne mu vytykal nadspotrebu pohonných hmôt označenú ním ako krádež, nedosiahlo intenzitu porušenia pracovnej disciplíny predpokladanú v ustanoveniach § 63 ods. 1 písm. e/ alebo § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Konkrétny dôvod použitý v zrušovacom prejave žalovaného nepovažoval za hrubé porušenie pracovnej disciplíny, teda za také porušenie, pre ktoré nie je žiaduce, aby pracovný pomer žalobcu u žalovaného i ďalej trval, hoci i len po čas výpovednej lehoty. V prípade, že sa takého skutku žalobca dopustil, ide iba o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, za ktoré možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Žalovaný splnenie tejto podmienky nepreukázal. Zo zápisníc zo dňa 13.03.2013 a 30.09.2013 ním predložených vyplýva iba to, že svojmu zamestnancovi v dvoch prípadoch, dňa 13.03.2013 a 30.09.2013 vytkol porušenie pracovnej disciplíny upozornením na „miznutie tovaru určeného spoločnosti Europark Hungaria Kft, čím mu bola spôsobená škoda“ (tento skutok ale nie je dôvodom ukončenia pracovného pomeru), taktiež aj „na vysokú spotrebu pohonných hmôt“, ale bez toho, že by ho upozornil na možnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou. Konštatoval, že aj keby bol posúdil rozviazanie pracovného pomeru žalobcu zamestnávateľom zo dňa 05.02.2014 podľa jeho obsahu ako výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, táto by bola neplatná okrem vyššie uvedených nedostatkov aj pre nesplnenie podmienky písomného upozornenia zamestnanca na možnosť výpovede a neumožnenia zamestnancovi vyjadriť sa k dôvodu výpovede.

Vykonaným dokazovaním súd prvého stupňa dospel k záveru, že právny nárok žalobcu je opodstatnený a pre uvedené nedostatky zrušovacieho prejavu zamestnávateľa žalobe vyhovel, pričom vec právne posúdil podľa § 63 ods. 1 písm. e/, ods. 4, 6, § 68 ods. 1 písm. b/, ods. 2, § 70, § 77 Zákonníka práce.

O náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 OSP tak, že v konaní úspešnému žalobcovi priznal plnú náhradu trov konania v sume 251,56 eura podľa vyhlášky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb, za prevzatie veci dňa 17.03.2014 v sume 61,84 eura podľa § 11 ods. 1 písm. a/ a § 13a ods. 1 písm. a/, za vyhotovenie návrhu dňa 24.03.2014 a zastúpenie na pojednávaní dňa 02.06.2014 v sume po 61,84 eura podľa § 11 ods. 1 písm. a/ a § 13a písm. c/ a d/, režijný paušál k 3 úkonom právnej služby, t.j. 3x 8,04 eura podľa § 16 ods. 3, 20 % DPH zo sumy 209,64 eura podľa § 18 ods. 3, t.j. 41,92 eura, spolu 251,56 eura.

Proti uvedenému rozsudku podal odvolanie žalovaný, žiadal napadnutý rozsudok zmeniť a žalobu zamietnuť. Uviedol, že podľa jeho názoru súd prvého stupňa správne posúdil jeho prejav vôle rozviazať pracovný pomer so žalobcom ako okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Na základe listiny zo dňa 05.02.2014 sa dá jednoznačne usúdiť, že prejav vôle smeroval k okamžitému ukončeniu pracovného pomeru pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Nesúhlasil s právnou kvalifikáciou, keď konanie žalobcu podľa jeho názoru napĺňalo znaky rozkrádania majetku zamestnávateľa a súd prvého stupňa ho nazval nadspotrebou pohonných hmôt a neposúdil v intenzite hrubého porušenia pracovnej disciplíny. Nemožno hovoriť o nadspotrebe, pretože pohonné hmoty neboli spotrebované, ale zjavne chýbali, teda boli protiprávne odcudzené. Okrem toho sa žalobca dopustil viackrát porušenia disciplíny na pracovisku, o čom svedčia zápisnice, a práve v tých súvislostiach je nutné jeho konanie charakterizovať ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Trval na tom, že zrušovací prejav bol doručený žalobcovi v zákonnej dvojmesačnej lehote, a to dňa 05.04.2014, pričom o dôvode sa dozvedel až na základe výpočtu jeho bývalej pracovníčky, ktorá zostavila spotrebu pohonných hmôt ku dňu 23.01.2014, teda najskôr k tomu dňu sa mohol dozvedieť o dôvode rozviazania pracovného pomeru so žalobcom.

Žalobca sa k odvolaniu písomne nevyjadril.

Krajský súd ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) prejednal odvolanie navrhovateľa (§ 212 ods. 1 OSP) bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 OSP) a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa je vecne správny, preto ho podľa § 219 ods. 1 OSP potvrdil.

Podľa § 219 ods. 1 OSP, odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

Podľa § 219 ods. 2 OSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Koncepcia ust. § 219 OSP vychádza zo zjednodušeného rozhodnutia odvolacieho súdu. Ak má odvolací súd za to, že prvostupňový súd nielen vecne správne rozhodol, ale v odôvodnení sa (úplne) správne argumentačne vysporiadal so skutkovým stavom i právnym posúdením, nemusí vyhotovovať štandardné rozhodnutie s náležitosťami podľa § 157 ods. 2 OSP, ale sa len obmedzí na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia. Odvolací súd zároveň môže doplniť ďalšie dôvody na zdôraznenie správnosti preskúmaného rozhodnutia. Využitie tohto oprávnenia získava takmer charakter povinnosti v prípade, ak účastník v odvolaní, ktorého dôvodom je odvolací súd viazaný (§ 212 ods. 1), uvedie úvahy, či už vo väzbe na skutkový stav alebo právne posúdenie, s ktorými sa prvostupňový súd nezaoberal. Veľakrát ide o vyjadrenia, ktoré sú už reakciou na závery prvostupňového súdu, preto logicky predstavujú novú argumentačnú bázu. V tomto smere je potrebné zdôrazniť, že právo na odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako nedeliteľnej súčasť práva na spravodlivý súdny proces neznamená povinnosť súdu dať odpoveď na všetky argumenty účastníka, ale len na argumenty zásadného významu, t. j. pre vec rozhodujúcu.

Súd prvého stupňa vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, správne zistil skutkový stav, vec správne posúdil po právnej stránke, preto odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil (§ 219 ods. 1 OSP). Odvolací súd sa plne stotožňuje s dôvodmi súdu prvého stupňa uvedenými v napadnutom rozsudku, na tieto poukazuje ako na správne, a preto ich nebude opakovať (§ 219 ods. 2 OSP).

Odvolací súd na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku uvádza, že podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ môže podľa ods. 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote 1 mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do 1 roka odo dňa, kedy tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí mesačnej lehoty rovnako platia ust. § 63 ods. 3 a 4 (ods. 2 citovaného §). Podľa § 70 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medzi iným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce). Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí zamestnávateľ vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (viď § 74 Zákonníka práce).

Z ust. § 15 Zákonníka práce vyplýva, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Platnosť právnych úkonov (vrátane pracovnoprávných úkonov vedúcich ku skončeniu pracovného pomeru) je potrebné posudzovať so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda potrebné, aby dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z akého dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí. K základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) patrí plnenie povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ust. § 81, § 82 Zákonníka práce, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou, alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca). Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nebanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie) je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo na výpoveď z pracovného pomeru. Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.

Odvolací súd navyiac poukazuje na to, že žalovaným dané okamžité skončenie pracovného pomeru žalovanému dňa 05.02.2014 absolútne neobsahuje presné skutkové vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby bolo jasné akým spôsobom, v dôsledku akého konania, kedy, za akých okolností došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Označenie dôvodu ako „krádež pohonných hmôt“ nie je dostatočnou špecifikáciou skutkových dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Nie je vymedzené kedy malo dôjsť ku krádeži pohonných hmôt, či jednorázovo, alebo opakovane, akým spôsobom, v akom množstve. Ak by k tomu došlo opakovane, išlo by o samostatné dôvody so samostatne plynúcimi zákonnými lehotami pre postup podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Súd prvého stupňa v preskúmvanej veci vykonal zbytočne rozsiahle dokazovanie, keď rozoberal skutkové dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré zisťoval na základe výpovedí účastníkov konania. Predovšetkým mal skúmať formálne náležitosti výpovede.

Aj keď nebolo povinnosťou odvolacieho súdu vzhľadom na vyššie uvedené ďalej sa vecou vecne zaoberať, odvolací súd sa v tomto smere plne stotožňuje s právnym posúdením súdu prvého stupňa, ktorý konštatoval, že nešlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Tvrdenie žalovaného, že išlo o krádež, nebolo ničím preukázané. Pokiaľ už v minulosti mal so žalobcom problémy týkajúce sa porušovania pracovnej disciplíny, na čo ho aj písomne upozorňoval, mohol žalovaný dať žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru. Pokiaľ pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, potom predchádzajúce písomné upozornenia sú pre posúdenie veci irelevantné.

V prvom rade však je okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi písomne dňa 05.02.2014 neplatné z dôvodu absencie formálnych náležitostí v zmysle § 70 Zákonníka práce.

Vzhľadom k uvedeným skutočnostiam odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v merite veci ako vecne správny podľa § 219 ods. 1 OSP potvrdil.

V časti výroku o náhrade trov konania napadnutý rozsudok zrušil, pretože je nesúladi medzi výrokom rozsudku v časti trov a odôvodnením tohto výroku týkajúci sa sumy a hlavne výrok nie je v súlade s § 151 ods. 8 OSP, keďže v ňom nie je vyjadrené, že ide o trovy konania.

Toto rozhodnutie prijal odvolací senát pomerom hlasov 3:0.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.